

مجلّة الواحات للبحوث والدراسات
ردمد 7163- 1112 العدد 08 (2010) : 151- 163
http://elwahat.univ-ghardaia.dz

الفعالية في التدريس بمؤسسات التعليم العالي

قشار محمد[1] ، عبد الرحمن حاج إبراهيم[2] و سعيد بهون علي[3]
1 ـقسم علم النفس المركز الجامعي لغرداية
2 ـقسم الحقوق المركز الجامعي لغرداية
3 – جامعة الجزائر
غرداية ص ب 455 غرداية 47000 ,الجزائر

مقدمة

تأتي هذه الدراسة في إطار أهمية تأهيل الأستاذ الجامعي للقيام بالعملية التعليمة الفعالة، وفق العناصر التالية:

أولا: أهم وظائف مؤسسات التعليم العالي.

ثانيا: الأستاذ الجامعي: الوظائف، الخصائص، الإعداد والتكوين.

ثالثا: أساليب وآليات تنمية كفاءات التدريس بمؤسسات التعليم العالي، وذلك بعرض بعض توجهات الفكر التربوي العربي في شأن تأهيل الأستاذ الجامعي من خلال جهود ومساعي المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمركز العربي لبحوث التعليم العالي، واتحاد الجامعات العربية.

رابعا: بعض الخبرات والاتجاهات العالمية ا لحديثة والمعاصرة في المجال.

أولا– وظائف مؤسسات (التعليم العالي):

يكاد يكون هناك شبه إجماع على أن الوظائف الرئيسة لمؤسسات التعليم العالي المعاصرة تندرج تحت ثلاثة عناوين رئيسة هي:

- إعداد القوى البشرية.
- البحث العلمي.
- التنشيط الثقافي والفكري العام.

1– إعداد القوى البشرية: إن من أهم الوظائف التي ارتبطت بالتعليم العالي منذ نشأته في العصور الوسطى الإعداد للمهن المختلفة في الآداب والقانون والطب واللاهوت، وهذا أساس التقسيم الرباعي للجامعة الذي ساد منذ تلك الفترة وآل إلى الجامعات ا لحديثة، وأثر في نشأتها وتحكم في توجهها حتى العصور ا لحديثة.

وقد تطورت التخصصات الجامعية مع تطور العلوم المختلفة، واستحدثت تخصصات جديدة منها. ففي القرن التاسع عشر الميلادي بدأت الجامعة تهتم بالإعداد لمهنة التدريس والمهن الأخرى كالهندسة والزراعة والعلوم الطبيعية والاجتماعية، وفي القرن العشرين الميلادي أضيفت تخصصات أخرى مثل إدارة الأعمال والصحافة وعلوم المكتبات، وقد كان ظهور المنظمات الدولية دافعا قويا للجامعات للإهتمام بالشؤون العالمية، فاهتمت الجامعات بدراسة العلاقات السياسية والاقتصادية الدولية، ومع التطور العلمي الكبير تجد الجامعات نفسها مضطرة لإفساح المجال لتخصصات جديدة تفرض نفسها باستمرار.

وإذا كان التعليم العام يهدف إلى إكساب عموميات المعرفة والثقافة فإن التعليم العالي يهتم بخصوصيات المعرفة والثقافة، ومن هنا كان الهدف الرئيس للتعليم العالي هو التخصص الذي يقوم على أساس تقديم تعليم عال متخصص ومستوى عال من المعرفة، وهذا ما يميز التعليم العالي عن التعليم العام.

ولأن التعليم العالي له الأثر الأكبر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فهو تعليم ذو مواصفات خاصة تجعله عاملا أساسيا من عوامل التنمية، وتواجه مؤسسات التعليم العالي وخاصة في الدول النامية مسؤوليات متعددة بجانب مسؤولياتها الأكاديمية وذلك بالنسبة لدورها المتصل باللحاق بالتقدم العلمي والتطور التقني السريع[1].

ولم يعد التعليم العالي مكتفيا بإعداد المتخصصين على مستوى درجة الليسانس فحسب، وإنما امتد بدراساته ودرجاته العلمية إلى مستوى الدرجات العلمية العليا – ماجستير/دكتوراه. ومع أن الإعداد للدرجات العليا قد يتداخل مع الوظيفة الثانية لمؤسسات التعليم العالي وهي القيام بالبحوث، فمما لاشك فيه أن التقسيم بين هذه الوظائف هو تقسيم اصطلاحي ومن الصعب وضع حدود فاصلة بينها.

ولقد اتسعت وظائف التعليم العالي المعاصر لتشمل إلى جانب الإعداد للمهن المتخصصة مهمة التدريب ا لحديث أيضا، فلم تعد الجامعة تكتفي بإعداد المهنيين فحسب، وإنما أخذت على عاتقها أيضا مسؤولية تدريبهم بعد إعدادهم، وأصبح التدريب ا لحديث من مسؤوليات التعليم العالي يستطيع من خلاله نشر الاتجاهات ا لحديثة في مجالات التخصص المختلفة، وهكذا يتكامل الإعداد والتدريب كوظيفة رئيسة كبرى للتعليم العالي في ظل مفهوم متكامل من التكوين المستمر.

2. البحث العلمي: يُعد البحث العلمي أحد الوظائف الثلاثة التي يستند إليها التعليم العالي في مفهومه المعاصر، فعلى مؤسسات التعليم العالي دور هام في تنمية المعرفة وإنمائها وتطويرها من خلال ما تقوم به من أنشطة البحث العلمي، ولا يمكن أن تكون هناك مؤسسة للتعليم العالي بالمعنى ا لحقيقي إذا أهملت البحث العلمي أو لم تُعره الاهتمام الذي يستحقه، ويجب أن تكون لدى أساتذة وطلاب مؤسسات التعليم العالي اتجاهات قوية نحو الاهتمام بالبحوث العلمية وتقدمها، ويجب أن تحرص مؤسسات التعليم العالي على القيام برسالتها في البحث العلمي وتدريب المشتغلين به، بل

ويجب أن تعتبر ذلك جزءا لا يتجزأ من أنشطتها العلمية، وتستطيع في هذا المجال أن تُوفّر المناخ العلمي للبحث وما يستلزمه من معدات وأجهزة ومراجع وغيرها من مصادر علمية. وتوفّر استخدام ذلك بالنسبة للأساتذة والطلبة على السواء.

ولمؤسسات التعليم العالي القدرة على تنمية المعرفة وإثرائها بما تملك من رصيد ثقافي وبما تضمه من كفاءات علمية، فهي مجتمع المثقفين والعلماء، وهي مجتمع التخصصات المختلفة في كل ميادين المعرفة. وبهذا تستطيع مؤسسات التعليم العالي أن تُرسي قواعد متينة للبحث العلمي بها.

3. التنشيط الثقافي العام: يُعد نشر العلم والثقافة من رسالة المؤسسات الجامعية، فهي ذات دور طليعي في مجال العلم والثقافة للنهوض بالمجتمع، وهي مركز إشعاع ثقافي للمجتمع تتعرف من خلاله على مشكلاته وتحاول أيضا من خلاله معالجة مشكلاته، وعلى المؤسسات الجامعية أن تنفتح على المجتمع وأن تفتح أبوابها للمجتمع، وأن تتحسس آمال المجتمع ومشكلاته لتكون معبرة عنها واعية ومستجيبة لها، ولابد لمؤسسات التعليم العالي أن تستجيب للحاجات الثقافية للمجتمع لتسهم في تنشيط بنيته الاجتماعية والارتفاع بمستواه الفكري والثقافي.

ثانيا– الأستاذ الجامعي: الوظائف، الخصائص، الإعداد والتكوين:

يُمثل الأستاذ دعامة أساسية للتعليم العالي، بل إن نظام التعليم العالي يقوم برمته على أكتافه، والعمل الأساسي للأستاذ الجامعي هو التدريس وما يتصل به، من لقاء الطلاب في قاعات الدراسة وخارجها وإعداد ا ماضرات والاختبارات وقراءة البحوث.

والوظيفة الثانية للأستاذ الجامعي هي البحث العلمي الذي يُمثل ركيزة أساسية في نشاط مؤسسات التعليم العالي، والواقع أن تلك المؤسسات تتفاوت فيما بينها في درجة اهتمامها وبالتالي في درجة انشغال أعضاء هيئة التدريس فيها بالبحث العلمي، ومما لاشك فيه أن من أهم الجوانب التي تتفاضل فيها مؤسسات التعليم العالي المعاصرة وتتمايز في مكانتها العلمية هو مقدار ما توليه من اهتمام لهذا الجانب، ولما كان للبحث العلمي هذه المكانة في وظائف مؤسسات التعليم العالي فإنه يمثل نشاطا رئيسيا لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس فيها بصفة عامة، وقد يشغل هذا النشاط معظم وقت بعض الأساتذة، إن لم يكن كله في بعض الجامعات، وقد يشغل ما يقرب من ثلث وقته في كثير من جامعات الدول المتقدمة، في حين أن ما يشغله البحث العلمي من نشاط الأستاذ في الجامعات العربية يصل إلى مستويات متدنية جدا، مع تفاوت بين هذه الجامعات.

ومن أهم مجالات البحوث التي تفرض نفسها على الأستاذ البحوث من أجل الترقية في السلم الوظيفي الجامعي، ومع أن هذه البحوث مفيدة في مساعدة الفرد على النمو المهني والتقدم العلمي إلا أن ما يُعاب عليها أنها ذات طابع فردي غالبا ونطاقها دود، وتُمثل مشاركة الأستاذ في البحث العلمي خارج مؤسسة التعليم العالي مجالا آخر يُعززه ا افز المادي، وقد يقتصر على مجالات معينة داخل العلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية أيضا، كما يُمثل الإشراف على البحوث لطلاب الدراسات العليا مجالا آخر لنشاط الأستاذ في البحث العلمي.

*خصائص الأستاذ الجامعي الفعال: الأستاذ الكفء في مؤسسات التعليم العالي له سمات شخصية، وكفايات تدريسية ومهنية مميزة، وله اهتمامات اجتماعية وثقافية واضحة، وقد صنفت إحدى الدراسات التي تناولت خصائص الأستاذ الجامعي الكفء تلك الخصائص في أربعة ماور.[2]

أولا: السمات الشخصية.

ثانيا: الكفايات التدريسية.

ثالثا: الكفايات المهنية.

رابعا: الكفايات الاجتماعية والثقافية.

*إعداد وتكوين الأستاذ بمؤسسات التعليم العالي:

يعتمد نجاح أي تعليم عالي جيد على مدى ما يتوافر له من طاقم تعليمي، فهم الركن الأساسي سن أداء مؤسسة التعليم العالي لمهامها ووظائفها.

إن إعداد وتدريب معلم التعليم العام في معظم دول العالم يُعد شرطا ضروريا للعمل بمهنة التعليم وتقوم عليه هيئات قومية ورسمية، ولايُسمح للمعلم بممارسة المهنة ما لم يحصل على المؤهل الذي يُجيز له الانخراط في مهنة التعليم، أما إعداد وتدريب المدرس الجامعي فإنه في الأغلب والأعم اختياري ومتروك للجهود ا لية أو للجهود الفردية للمؤسسات.

ومن الكتابات التي ترددت حديثا في نقد الجامعات الأمريكية الإشارة إلى أن السبب الرئيسي في عدم كفاءة التدريس في الجامعات الأمريكية ليس في الأعداد الكبيرة للطلاب، وليس في قلة خبرة أعضاء هيئات التدريس أو عبء العمل التدريسي. إنما السبب الرئيسي هو أن أعضاء هيئات التدريس لم يُعدّوا للتدريس[3]. ويصدق هذا النقد على كثير من مؤسسات التعليم العالي المعاصرة في مختلف دول العالم، وتعمل مؤسسات التعليم العالي بدرجات متفاوتة للتغلب على هذا القصور بأساليب مختلفة، ومن بين هذه الأساليب ما يُلاحظ الآن على المستوى العالمي نحو الاهتمام باختيار أعضاء هيئة التدريس لاسيما في الدول المتقدمة، وذلك بحُسن اختيار المعيدين والعمل على تكوينهم تكوينا جيدا باعتبارهم المرحلة الأولى في إعداد الأستاذ الجامعي، ومن المعلوم أن المعيدين مصدر هام من مصادر تكوين الطاقم التعليمي بمؤسسات التعليم العالي، ومن المعلوم أيضا أن النظام المعمول به حاليا في اختيار المعيدين يعتمد أساسا على التفوق العلمي. ويفترض هذا النظام أن مثل هذا التفوق العلمي مع ا صول على درجة علمية عليا هما أساس الإنضمام لعضوية هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

إن إعداد المعيدين تربويا للتدريس قبل ا صول على درجة علمية عليا في التخصص أو بعده مباشرة يحل كثيرا من المشكلات الراهنة المتمثلة في رفع مستوى أداء وكفاءة الأستاذ الجامعي، وتحسين القدرات والمهارات العلمية التي يجب توفرها فيه، ومن الأساليب التي تتخذها بعض مؤسسات التعليم العالي لرفع مستوى أداء أساتذتها البرامج التي تنظمها لهم. بيد أن هذه البرامج ما

زالت على نطاق محدود وأكثرها على مستوى الاختيار أو الإلتحاق بالمهنة[4].

إن الأساتذة في مؤسسات التعليم العالي لا يحصلون في الغالب على إعداد تربوي قبل انخراطهم في التدريس، وهذا الوضع قد يُثير تساؤلا: لماذا يُشترط الإعداد التربوي والمهني لمعلم التعليم العام ولا يُشترط لمدرس الجامعة مع أن كليهما يقومان بعملية التدريس؟

وقد يُقال في الرد على ذلك إن عمل الأستاذ الجامعي موزع بين التدريس وبين البحث العلمي، وقد يكون التدريس أحيانا جزءا هامشيا من نشاطه العلمي، لكن ذلك لا ينبغي أن يُقلل من أهمية إعداده وتكوينه التربوي.

قد يُقال أيضا إن هناك مدرسين ناجحين في عملهم بدون هذا الإعداد التربوي، والرد على ذلك أنهم ربما أصبحوا أفضل نسبيا لو أنهم حصلوا على هذا الإعداد من قبل، والواقع أن وجود أفراد ناجحين بدون إعداد تربوي لا يُمثل القاعدة، وقد يرجع نجاح هؤلاء ـ إن وُجد ـ إلى أسباب خاصة بهم تقوم على أساس الاجتهاد الشخصي والتعلم الذاتي والاستفادة من الخبرة العملية وتقليد أو محاكاة القدوة من معلميهم السابقين.

ثالثا– أساليب تنمية كفايات الأستاذ الجامعي:

لما كان لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي من الأهمية وتلك الأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع في التخصصات المختلفة، وأيضا في البحث العلمي الذي يساهم في تطوير المجتمع، فمن الضروري أن ينال من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الأدوار الكبيرة التي يقوم بها.

وفي الواقع إن هناك الكثيرين من الأساتذة بمؤسسات التعليم العالي لم ينالوا إعدادا تربويا خاصا بالمناهج وطرائق وأساليب التدريس، وكيفية التعامل مع الطلاب وغيرها من الأمور التربوية اللازمة له كأستاذ ومعلم ومربي. ويتم في الغالب تعيين عضو هيئة التدريس بعد حصوله على درجة علمية عليا في أحد فروع العلم المختلفة، وذلك دون النظر للكفاية التدريسية أو المهنية، بل ربما دون مراعاة لسماته الشخصية التي ينبغي أن تكون معيارا أساسيا عند اختياره عضوا بهيئة التدريس، وإذا كان هناك قصور في الكفايات التدريسية والمهنية وفي السمات الشخصية لعضو هيئة التدريس، فلا يجب أن يُمارس وظائفه العلمية والتربوية إلا بعد أن يتلقى التدريبات التربوية الكافية التي تُؤهله للقيام بأدواره المختلفة خير قيام.

هذا ما ينبغي أن يكون، ولكن ما العمل والواقع على مستوى كثير من مؤسسات التعليم العالي أنها تكتفي بالدرجة العلمية العليا كمعيار أساسي للحصول على وظيفة بها؟

ليس هناك بديل إلا بتحسين أداء الأستاذ الجامعي، وتنمية كفاياته التدريسية والمهنية أثناء القيام بعمله، وهو ما يُعرف اصطلاحا بالتدريب أثناء الخدمة **In-ServiceTraining** وتتنوع أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي في أثناء الخدمة وتتعدد، ومن أهم هذه الأساليب ما يعرف اصطلاحا بالأساليب الذاتية والأساليب المهنية[5].

– الأساليب الذاتية: وتقع مسؤولية تنفيذ هذه الأساليب على عضو هيئة التدريس نفسه، فعليه:

أ/ تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث يؤدي ذلك إلى رضاه عن عمله وسعادته به.

ب/ الطموح الشخصي للأستاذ: يتوقف نمو الأستاذ الجامعي مستقبلا على طموحه الشخصي وقابليته للتقدم ومدى تأثره بالتشجيع وبعوامل التطور ا يطة به، وعلى المستوى العلمي والتربوي والثقافي الذي يود الوصول إليه، وعلى قدرته على رؤية نواحي القوة والضعف لديه. وعلى الأستاذ الجامعي الذي يريد أن تصل كفاياته المهنية والتدريسية إلى درجات عالية أن يوسع من طموحاته الشخصية بما يجعله دائما على قناعة أن هناك مستوى أعلى مما هو فيه، ويجب عليه الوصول إليه. وللوصول إلى ذلك المستوى عليه أن يدرب نفسه على قابلية التقدم في عمله.

ج/ الاطّلاع الواسع: إن الاطّلاع الواسع للأستاذ الجامعي عامل أساسي وهام لنموه العلمي والثقافي، فمما لاشك فيه أن مهنة التدريس الجامعي تتطلب التثقيف الذاتي للأستاذ.

ويشمل الاطّلاع هنا مجالات التخصص كما يشمل أيضا مجالات الثقافة المختلفة، فهي تتيح له فرصا واسعة للنمو المهني.

– الأساليب المهنية: إن تنمية وتطوير كفايات وفعالية الأستاذ بمؤسسات التعليم العالي تقتضي تنمية وتحسين أساليبه المهنية كمعلم ومربي في المقام الأول، ولذلك لم يكن مستغربا أن تولي مؤسسات التعليم العالي والمنظمات الإقليمية والدولية ذات الصلة بالتعليم العالي هذا الأمر الاهتمام الكبير، ففي الإطار الإقليمي العربي أولت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والمركز العربي لبحوث التعليم العالي التابع لها في دمشق، واتحاد الجامعات العربية موضوع إعداد وتأهيل أعضاء هيئات التدريس بمؤسسات التعليم العالي اهتماما خاصا، فتم اختيار الموضوع للمناقشة والدراسة في أول مؤتمر للوزراء لمسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي[6]. واتخذ المؤتمر ثمان عشرة توصية في مجال تنمية الكفايات العلمية والتربوية تضمنت إحداها (التوصية رقم 24): "إعطاء الأولوية الكبرى للتكوين العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي، وتمكينهم من متابعة نموهم العلمي وتوفير وسائل البحث والاطّلاع على المعارف الجديدة عن طريق الإجازات الدراسية وفرص التفرغ، وتبادل الزيارات بين الجامعات العربية وبعضها ومع الجامعات في الخارج ودعم المكتبات بالمراجع الأساسية والكتب ا لديثة والدوريات العلمية ".

وتضمنت توصية ثانية (التوصية رقم 25): "وضع الخطط وتنظيم البرامج المناسبة للإعداد المهني التربوي لأعضاء هيئات التدريس في مؤسسات التعليم العالي إحكاما لمقوّمات التدريس الناجح والتفاعل المثمر بين الأساتذة والطلاب في العملية التعليمية، ويُقترح أن تشمل برامج الإعداد المهني التربوي دراسات نظرية وتطبيقية في مجالات أسس التعليم ومبادئه، وخصائص المتعلم في المستوى الجامعي، وأهداف التعليم العالي وسياساته وقواعد التدريس وطرائقه ونقنياته ومبادئ القياس والتقويم

وتطبيقاتها في نظم التعليم العالي" (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 1981م).

وقد استعرضت بعض الخبرات والاتجاهات العالمية في مجال تأهيل وتقويم عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي والنتائج التي أثمرت عنها الأدبيات ا لحديثة حول الموضوع. ولقد اشتملت على العديد من النتائج الجديرة بالإعتبار، ومن بينها ما يلي:

1– ما تضمنته دراسة حول " تدريب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات البريطانية " في شأن الاستراتيجيات اللازمة لتشجيع تدريب المدرسين وما تستلزمه من ضرورة إيجاد ارتباط رسمي بين التدريب والترقية، وما انتهت إليه الدراسة من أن تخصيص استثمارات ضخمة للتدريب من جانب مؤسسات التعليم يتطلب إيجاد شيء من الارتباط بين مثل هذا النشاط وسياسات الترقية وإجراءات التقويم، وأنه إذا لم يكن التدريب عملا مُجزيا ونشاطا مُثابا فليس من ا تمل أن يزدهر ويُؤتي ثماره.

2- ما تضمنته دراسة "إبل وماكيتشي" حول " تحسين التعليم الجامعي من خلال تطوير أعضاء هيئة التدريس " من نتائج في شأن أهم الخصائص التي اتصفت بها أنجح برامج التدريب في مشروع مؤسسة بوش الذي بدأ في عدد من الجامعات والكليات في ولايات مينيسوتا وداكوتا الشمالية والجنوبية (الولايات المتحدة الأمريكية). وقد تمثلت تلك الخصائص في التالي:

- أنها كانت واعية وكاملة في تخطيطها.
- أنها لم تتوسع كثيرا في أهدافها، ولم تحصرها في نطاق دود جدا، فتنوع الفرص أدرك تنوعا في احتياجات واهتمامات أعضاء هيئة التدريس، ومع ذلك تمت ا افظة على هوية البرنامج.
- كانت لها قيادة فعالة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين دون التقليل من شعور أعضاء هيئة التدريس بأن البرنامج هو برنامجهم.
- أنها أشركت عددا كبيرا من أعضاء هيئة التدريس في تخطيط البرنامج وإدارته.
- أنها لم تتوجّه إلى الجامدين أو إلى تنمية غير الفعّالين، وإنما وفّرت فرصا للذين لهم إسهاماتهم الوطيدة والمبرزين، وأعطت أعضاء هيئة التدريس شعورا بأنهم ذوو قيمة.
- أنها أثارت اس أعضاء هيئة التدريس وحثتهم على زيادة مدى مساهماتهم في مختلف جوانب البرنامج.

3– النقاط التي انتهت إليها دراسة " كاتز وهنري " حول " تحويل الأساتذة إلى معلمين: منحى جديد لتطوير أعضاء هيئة التدريس وتعلم الطلبة " والتي يجدر التنويه بها فيما يلي:

- إن المشروعات التربوية الجديدة تبدو أفضل حين يكون هناك تزاوج بين الدعم الإداري والقيادة الأكاديمية.
- إنه من الضروري السماح بالوقت من أجل التجريب، فكثيرا ما يتم تجريب أشياء جديدة ويُعلن عن فشلها بعد تجربة عام واحد، وفي ا قيقة نادرا ما تكون التجارب فاشلة فشلا كليا، وأكثرها يُحالفها نجاح جزئي، وبوسع التقويم المستمر أن يعزل الجوانب الناجحة عن الجوانب غير

الناجحة، وإن جوهر التجريب هو إعادة النظر المستمرة، وهذا هو المبدأ الذي ما تزال ا ـاجة قائمة لأن يُؤخذ بعين الاعتبار في الإجراءات التي نتبعها في التدريس والمناهج.

وفي دراسة تتعلق بالظروف الملائمة لاستقرار أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية نشرها المركز العربي لبحوث التعليم العالي، حاول الباحثان تقصّي الإجابة عن أسئلة رئيسية ارتأى الباحثان أنه يُمكن للإجابة عنها " أن تتضمن العناصر التي تصف نموذج الظروف الأكثر ملاءمة لاستقرار عضو هيئة التدريس في الجامعة ". وقد حدد الباحثان أربعة عشر عنصرا رئيسيا كان من بينها النمو المهني لعضو هيئة التدريس، ومما تجدر الإشارة إليه مقترحات ثلاثة تقدم بها الباحثان في شأن تيسير فرص النمو المهني للأستاذ الجامعي:

–أولها: أن تقوم كل جامعة بإنشاء مركز للتطوير، وأن تعمد إلى إقامة ا ـلقات الدراسية وتشجيع الأساتذة لأخذ اتجاهات إيجابية نحوها والاستفادة منها.

–وثانيها: أن تقوم هذه المراكز بالتعاون المتبادل، من حيث تطوير برامجها وتحضير المستخلصات والتقارير وكتابة المقالات وا ـاضرات التي يُصار إلى توزيعها على الأساتذة للاستفادة منها في تحسين أدائهم التدريسي.

–وثالثها: أن تكون هناك متابعة فعّالة لعمليات التدريس، وأن يقوم بهذه المتابعة الأساتذة المتميزون في تدريسهم وعطائهم بشكل دوري، بقصد الإصلاح والتطوير وتحسس مواطن الضعف من أجل إيجاد العلاج السريع والفوري لها.

وفي ندوة طرائق التدريس في الجامعات العربية التي نظّمها إتحاد الجامعات العربية[7] خرج المؤتمرون بتوصيات هامة، كانت غالبيتها تتعلق بموضوع التأهيل والتطوير والتقويم للأستاذ الجامعي، مما يعكس وعيا ـقيقة المشكلة، ولعل أبرزها:

– الاهتمام بمبادئ التعلم الذاتي في تدريس مقررات التعليم العالي كافة.

– دعوة كل جامعة عربية إلى وضع نظام يُوفّر الإعداد المهني والتربوي لأعضاء هيئة التدريس بها، سواء من خلال برامج الدراسات العليا أو ا ـصول على دبلوم متخصص أو عقد دورات تدريبية، وتؤكد الندوة على أهمية اجتياز هذا الإعداد بنجاح قبل الإلتحاق بوظيفة مدرس في الجامعة. (التوصية رقم 13).

– دعوة الجامعات العربية إلى الاهتمام بعقد دورات ومؤتمرات للتعلم المستمر للأساتذة، سواء في مجال تخصصهم أو فيما يتصل بوظائفهم المختلفة، بحثا وتدريسا. (التوصية رقم 15).

– عقد مؤتمرات أو حلقات دراسية للأساتذة في الجامعات بصفة مستمرة، تهدف إلى تطوير العملية التعليمية وطرائق التدريس واقتراح الخطوات الإجرائية لتنفيذ ذلك. (التوصية رقم 16).

– دعوة الجامعات العربية في إطار التعاون المُثمر بينها إلى تبادل الخبرات في مجال الإعداد المهني والتربوي للأساتذة الجامعيين، وأساليب تدريبهم أثناء الخدمة، ونوعيات التقنيات والإمكانات والتنظيمات المتوافرة لذلك. (التوصية رقم 18).

– دعوة اتحاد الجامعات العربية إلى القيام _ بصورة عاجلة _ بإجراء دراسة مقارنة لأساليب إعداد الأساتذة، قبل العمل وأثناءه وأساليب تقويمهم في الجامعات الأجنبية للإفادة منها في تطوير نظم الإعداد والتدريب في الجامعات العربي[8].

رابعا– بعض الخبرات والاتجاهات العالمية في مجال تأهيل الأستاذ الجامعي:

إن المتأمّل في أوضاع التعليم العالي ومسيرة تطوّره في البلاد المتقدمة ليس من الصعب عليه أن يُدرك اهتمام مؤسسات التعليم العالي في تلك البلاد منذ السبعينات من القرن الماضي بقضية تنمية وتطوير كفايات وفعالية أعضاء هيئات التدريس فيها واعتبارها مسؤولية كبيرة، وأن هذا الاهتمام قد انعكس في مساع متنوّعة في العديد من مؤسسات التعليم العالي في تلك البلاد لتحقيق تأهيل الأساتذة، وضمان استمرارية تطويرهم ليكونوا أقدر على تحقيق مهامهم ا لمدة لهم في كلياتهم وأقسامهم الأكاديمية.

ففي دراسة بشأن "تدريب الأساتذة بالجامعات البريطانية: نتائج مسح وطني" عرض الباحثان جون براون ومادلين اتكنز (Brown,G. & Atkins,M., 1986) نتائج مسح وطنيّ أُجري لعمليات تدريب الأساتذة في 42 جامعة و25 كلية جامعية في المملكة المتحدة، ومما يجدر التنويه به من نتائج تلك الدراسة:

1. أن أنشطة التدريب ظلت تركز في الغالب على المهارات التدريسية، وإن كان هناك إدراك متزايد لأهمية التدريب بالنسبة لجميع الأساتذة في مجالات البحوث والإدارة بمثل ما للتدريس.

2. أن هناك ما يكفي من الموارد والخبرات لتوفير التدريب في مختلف الموضوعات، ولكن هناك إفادات بوجود معوّقات مختلفة لأنشطة التدريب.

3. أن الموضوعات الأكثر تناولا في مقررات التدريب مرتبة ترتيبا تنازليا كانت: التدريس في مجموعات صغيرة –الأعمال التطبيقية/الدروس–، ا اضرة، التعلّم المستند إلى ا اسوب، مساعدة الطلبة على التعلّم، التقويم والامتحانات.

4. أن مفهوم التدريب المقدّم كان يُركّز على التقنيات التدريسية pedagogic techniques مع تركيز أقل على الجوانب الأكثر اتساعا، مثل تنمية المهارات الاستشارية والإدارية، وإدارة مشاريع البحوث وكتابة المقالات البحثية.

5. أن مزيدا من الجامعات والكليات أخذت تُقدّم فعاليات لتدريب الأساتذة عما كان عليه ا ال سابقا، وأن هناك مزيدا من الاهتمام لتطوير التدريب على أساس منتظم systematic.

وتنطلق الباحثة وايمر في دراستها حول "تحسين التدريس في الكليات: استراتيجيات لتطوير

الفعالية التدريسية" من حقيقة كون كثير من مؤسسات التعليم العالي لا تُقدّم للأساتذة فيها ما يساعدهم في مساعيهم لتحسين قدراتهم على التدريس، سواء في مجال بناء المقررات الدراسية وتنظيمها أو تحسين كفاياتهم التدريسية، بينما تشجعهم على توسعة معارفهم في حقول تخصصاتهم، وتصف الباحثة كيف يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن توفر للأساتذة الموارد والدعم وا وافز التي تُنشّط تحسين التدريس، وتستعرض الباحثة عددا من دراسات ا الة المتعلّقة بتنفيذ برامج التطوير المهني لإبراز الطرائق التقنية التي يمكن استخدامها لتنشيط التحسين في تلك المؤسسات، وإضافة إلى ذلك تعرض الباحثة خطوات لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في سعيهم لتحسين أدائهم التدريسي.

وممّا يستحق التأمل والنظر بعين الاعتبار في هذه الدراسة الاستنتاجات التي انتهت إليها الباحثة وعرضتها كنصيحة ختامية حول تحسين التدريس في الكليات:

1. إن التدريس الجامعي يمكن تحسينه ولكن ليس بسهولة: إن مهمة تحسين التدريس هي بطبيعتها مهمة ليست سهلة ومما يزيد من صعوبتها مشكلات تبدأ بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم واتجاهاتهم بشأن التدريس.

2. إن الاهتمام ينبغي أن يتركز على أهمية النوعية في التدريس الجامعي.

3. إن جهود وفعاليات التحسين الفردية يلزم أن تبدأ بتطوير وعي تدريسيّ ثم يتحدّى هذا الوعي عضو هيئة التدريس لأن يُوسّع ويدعم ويُصلح من الصورة التدريسية بمدخلات يتزوّد بها من الآخرين. وبذلك الوعي السليم يقوم الأستاذ بصنع خيارات يتم تنفيذها بشأن ماذا يُغيّر وكيف يُغيّر.

4. إنه بالتأكيد ليست هناك طريقة تنفرد بصحتها لتحسين التدريس.

5. إنه على المؤسسات أن تعمل على إيجاد البيئات المشجّعة على تحسين نوعية التدريس.

6. إن مساعي التحسين يلزم ألا تُؤسّس على مقدّمات للعلاج وسد نواحي القصور، إذ ينبغي أن يكون التحسين توقّعا مؤسّسيا لأعضاء هيئة التدريس كافة.

7. إن التدريس الأفضل ينبغي أن تُبذل من أجله الجهود: إن أول من ينتفع من التعليم الأفضل هم الطلبة، ولكن الأساتذة يستفيدون أيضا؛ فهم يُجرّبون متعة إتقان الوظيفة، وقليلة هي المهن التي توفر الاكتفاء الشخصي الثر الذي تمنحه مهنة التعليم. والمؤسسات كذلك تستفيد؛ فهي تكتسب المصداقية، وفي النهاية يستفيد المجتمع، فالتدريب الأفضل ينتج عنه تعلم أفضل، وا اجة إلى المواطن المتعلم المفكر، الخبير لم تكن أبدا أكبر مما هي اليوم.

خاتمة:

من واقع ما خلصت إليه الأدبيات ا لديثة بشأن تنمية وتطوير كفايات وفعالية الأستاذ بمؤسسات التعليم العالي نخلص إلى الملاحظات والاستنتاجات التالية:

1. إن هناك تقليدا طويل العهد في مؤسسات التعليم العالي يفترض أن أعضاء هيئة التدريس ليسوا في حاجة إلى التدريب كمعلمين، وإنه مهما كانت مبررات ذلك التقليد – وهو تقليد يصعب العثور على مبرر له – فإنه ليس بالإمكان تبريره اليوم.

2. إن التغييرات السريعة في كل مكان وفي كل مجال خلال العقود القليلة الماضية تعني أن الأساتذة الجامعيين الذين جرى إعدادهم تحت ظروف وتقاليد راسخة يجدون أنفسهم فجأة في ظروف صعبة، وأنهم باتوا مُطالبين بأن يقوموا بدورهم في تكييف أنفسهم ومؤسساتهم مع هذه الظروف الجديدة.

3. إن ا اجة إلى تدريب الأستاذ بمؤسسات التعليم العالي أصبحت أمرا معترفا به، وتأسيسا على ذلك أُنشئت وحدات تطوير تعليمي وأُ قت بمؤسسات التعليم العالي، وهو أمر فرضته ا اجة إلى المعرفة والمهارات والاتجاهات في شأن كل من التدريس وتطوير المناهج، وهي أمور جديدة على التعليم العالي، من عدة أوجه.

4. يهدف التدريب التربوي مهما تنوعّت أشكاله وأساليبه ومستوياته، إلى زيادة العائد من رأس المال البشري، وذلك عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية والإمكانات المتاحة وتنظيم العلاقات الإنسانية القائمة لتحقيق أفضل إنتاج ممكن، ومن ثم يصبح تدريب الأفراد على مختلف مستوياتهم وفي جميع القطاعات ضرورة لا تحتاج إلى تأكيد.

ويُعتبر التدريب التربوي للأستاذ بمؤسسات التعليم العالي مكملا لإعداده قبل دخوله المهنة. وما الإعداد قبل دخوله المهنة (التدريب التمهيدي) إلا بداية لطريق النمو المهني له. وينبغي على مؤسسات التعليم العالي أن تجعل التدريب التمهيدي شرطا إجباريا لممارسة المهنة كما هو ا ال في التعليم العام.

ويمكن تلخيص أهم أهداف التدريب التربوي في أثناء الخدمة للأستاذ في التالي:

- **زيادة كفاياته التدريسية والتربوية والمهنية.**
- **تحسين الأداء يجعله راضيا عن عمله ومن ثم يساعد في رفع روحه المعنوية التي تزيد من إنتاجيته.**
- **التأكيد على الاتجاهات التربوية لديه.**
- **وقوفه على ما هو حديث في نظريات التعلم وأساليب وطرائق التدريس وتقنيات التعليم وأساليب القياس والتقويم التربوي وغيرها من الموضوعات في عصر يتسم بالإنفجار المعرفي والعلمي. ولا يمكن مواكبة هذا الإنفجار إلا بالتدريب المتواصل في أثناء الخدمة.**

•الكفاية التربوية العالية لعضو هيئة التدريس تضمن له القدرة على التقدم والرقي في المراتب العلمية.

5 . إن ا ـاجة للتدريب قد تكون بالتأكيد أكبر في العديد من البلاد الآخذة في النمو حديثا منه في غيرها.

6. إن هدف أية مؤسسة للتعليم العالي تأخذ مأخذ الجد تدريب أعضاء هيئة التدريس وتحسين التدريس، يُمكن تحقيق ذلك على أفضل وجه عن طريق وحدة للتطوير التعليمي EDU، مع تحديد للأشخاص الموارد resource persons في الموضوعات التخصصية، والذين يعملون كمورد في التعليم والتعلم لأعضاء هيئة التدريس الآخرين، ويكون بوسع الأشخاص الموارد أن يُقدّموا المشورة والنصح وكذلك ا ـلقات الدراسية seminars والمقررات القصيرة في التدريس، أي أنهم يعملون كمدربين لأعضاء هيئة التدريس الآخرين.

الهوامش:

- 1 راشد علي، الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة، **1988**م.
- 2 راشد علي، الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة، **1988**م.
- 3 مرسي، محمّد منير، الاتجاهات ا ـديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، دار النهضة العربية، القاهرة، **1992**م.
- 4 مرسي، محمّد منير، الاتجاهات ا ـديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، دار النهضة العربية، القاهرة، **1992**م.
- 5 راشد علي، الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق، جدة، **1988**م.
- 6 المؤتمر انعقد بالجزائر ما بين: **14 - 19** مايو **1981**م.
- **7 انعقدت في ديسمبر 1988.**
- 8 اتحاد الجامعات العربية،توصيات ندوة طرائق التدريس في الجامعات العربية،**1988.**